Zorgteams radicaal anders organiseren?

Geplaatst op 12 mei 2021



Binnen Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg stellen we onszelf en elkaar steeds de vraag: doen we het goede? Hebben we daadwerkelijk de focus op wat voor de relatie tussen bewoner, naaste en medewerker van belang is? Wat is de impact van wat we doen en besluiten op het leven van bewoners en naasten en op het werk van medewerkers? Sluit dit aan op wat zij zelf aangeven belangrijk te vinden en nodig te hebben; op wat hen gelukkig maakt?

Op 15 april jl. vond er een overleg plaats tussen coördinatoren Radicale vernieuwing binnen de deelnemende organisaties in de beweging. Tijdens dit overleg werden bovenstaande vragen belicht vanuit de samenstelling van zorgteams. Is dat wat wij doen als het gaat om het organiseren van onze teams passend bij het leven en wonen van de bewoner? Stellen we zorgteams samen op basis van een 'klassiek' functiehuis, of is er/voelen we hier ruimte het anders te doen? En past het antwoord dat we hierop hebben of zouden willen geven binnen de visie van radicale vernieuwing?

De vraag werd ingebracht door Daphne Mensink van vernieuwer Sensire. Vanuit een fusie zijn zij bezig met het samenstellen van een gemeenschappelijke visie en van daaruit kijken ze hoe ze hun teams willen samenstellen.

Daphne kreeg per e-mail al enkele reacties op haar vraag. In de bijeenkomst op 15 april werden deze reacties aangevuld en deelden coördinatoren hun visie en ervaringen. Duidelijk is dat er binnen de deelnemers aan de vernieuwingsbeweging verschillende manieren bestaan om teams te organiseren (enkele voorbeelden: samenverantwoordelijke teams, zelforganiserende teams). Ook de samenstelling van teams verschilt. Er werd gesproken over teams met coördinerend (wijk)verpleegkundigen, zorgbuddy's en huiskamerbuddy's, kwaliteitsverpleegkundigen, welzijnscoaches, verzorgenden, activiteitenbegeleiders et

cetera.

Het delen van ervaringen en visie op deze vraag was niet bedoeld om antwoorden of oplossingen te bedenken. Maar om het goede gesprek met elkaar te voeren: is wat we doen als het gaat om het organiseren van onze teams radicaal vernieuwend?

De vraag nodigde hoe dan ook uit tot dialoog. Enkele reacties:

- Het gaat om het leven van bewoners: wat missen bewoners nu (als je kijkt naar de manier waarop teams zijn samengesteld) of wat geeft je het gevoel dat er iets moet veranderen?;
- Zorgmedewerkers zijn de 'gidsen' van bewoners en naasten om het leven zo waardevol mogelijk te kunnen blijven leven;
- Ga uit van wat bewoners en naasten zelf kunnen en willen en stel je team zoveel mogelijk op basis hiervan samen;
- Inventariseer welke technologie hierbij ondersteunend kan zijn;
- Ga ervan uit dat medewerkers zelf een visie kunnen ontwikkelen en antwoord kunnen geven op de vraag: wat heeft deze groep bewoners en hun naasten nodig aan professionele hulp? En op de vraag wat dit betekent voor de (verandering van de) samenstelling van het team?
- Welke achtergrond hebben medewerkers nodig? Vaak zie je een verzorgende/verpleegkundige achtergrond, is dat altijd nodig?
- Of zijn er ook al andere opleidingen die nu meer of op een andere manier kunnen aansluiten bij dat wat de bewoners en naasten nodig hebben als het gaat om leven en wonen?
- Of maakt achtergrond helemaal niet uit?
- En kan Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs hierin iets betekenen of doen zij dat al?

Het is waardevol om dit gesprek te voeren met deelnemers binnen de beweging. Maar zeker ook met de mensen om wie het gaat. Voel je je als organisatie vrij om verschillende teamsamenstellingen naast elkaar te laten bestaan, binnen de organisatie? Om zo nog meer aan te kunnen sluiten bij de betreffende (groep) bewoner(s)?

Het vraagt hoe dan ook om een visie hierop vanuit de zorgorganisatie. Om vervolgens gezamenlijke uitgangspunten op te stellen voor het gesprek hierover met medewerkers, bewoners en naasten. Wat zijn mogelijkheden, kansen, opties?

De waarde van de beweging Radicale vernieuwing is dat we alle situaties waar we mee te maken krijgen rondom het leven van bewoners en werk van zorgmedewerkers, kunnen benaderen vanuit de visie van de beweging. Die visie omschrijven we ook wel als een beweging 'van regels naar relaties'. De ervaring leert, dat dit maakt dat we scherp kunnen blijven op de cultuurverandering die we voor ogen hebben en op ieders rol hierin.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: Beweging verbreden en verdiepen